

第2特集

欧州における高齢者雇用の現状と政策

—日本との比較を視野に入れて

国際研究部



JILPT海外委託調査員国別報告

世界に例をみない速さで進む日本の高齢化。二〇〇五年一〇月現在わが国の高齢者率（総人口に占める六五歳以上の方の割合）は二〇・〇四％と、ついに先進国中最も高い水準に達した。労働力人口の減少、社会保障財源の問題などの課題解決が身近な問題としてせまられている。しかし少子高齢化という現象はわが国だけのものではない。多くの欧米先進諸国が同様の課題を抱えている。

こうした課題に立ち向かうカギといわれるのが高齢者雇用政策。二〇〇六年八月三日、労働政策研究・研修機構（JILPT）は、東京・霞ヶ関で海外委託調査員国別報告会「欧州における高齢者雇用の現状と政策—日本との比較を視野に入れて」を開催した。欧州諸国は近年高齢者の就業促進に力を入れていること、年齢による雇用差別の是正を、多くの国で雇用保護を維持しながら実現しようとしていること、など高齢者雇用政策を考える上で参考になる事項が多い。

今回参加の各国は、長期雇用継続者が多く、政府も色々な高齢者雇用就業促進政策を実施しているドイツ、高齢化の進展が他国ほどではないこともあり、早期引退志向が大変強いフランス、企業転職志向も高く解雇も容易な一方で、社会保障の給付水準や公共職業訓練の役割が高く、年齢差別が非常に少ないデンマークという特徴的な組み合わせとなった。本稿では、同報告会に参加した海外委託調査員と日本の専門家の報告を基に、フランス・デンマーク・ドイツ、そして日本における高齢者雇用の現状と政策について紹介する。

総論

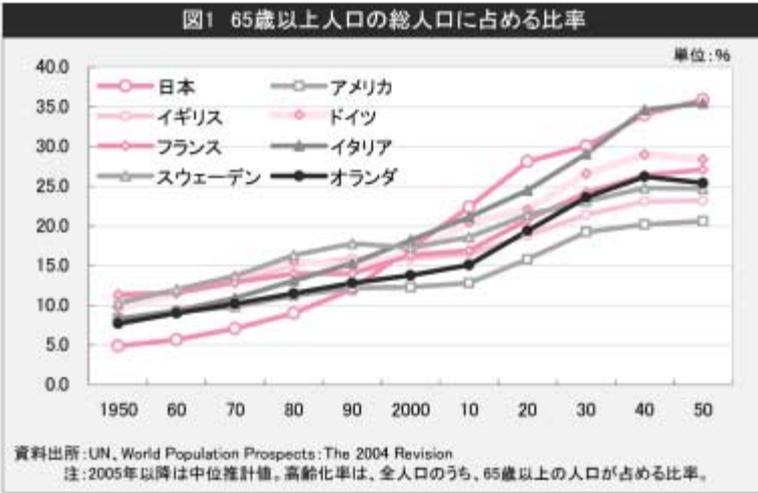
JILPPT客員研究員(職業能力開発
総合大学校客員教授) 岩田 克彦

欧州の高齢者雇用対策と日本

急速な高齢化が進む日本

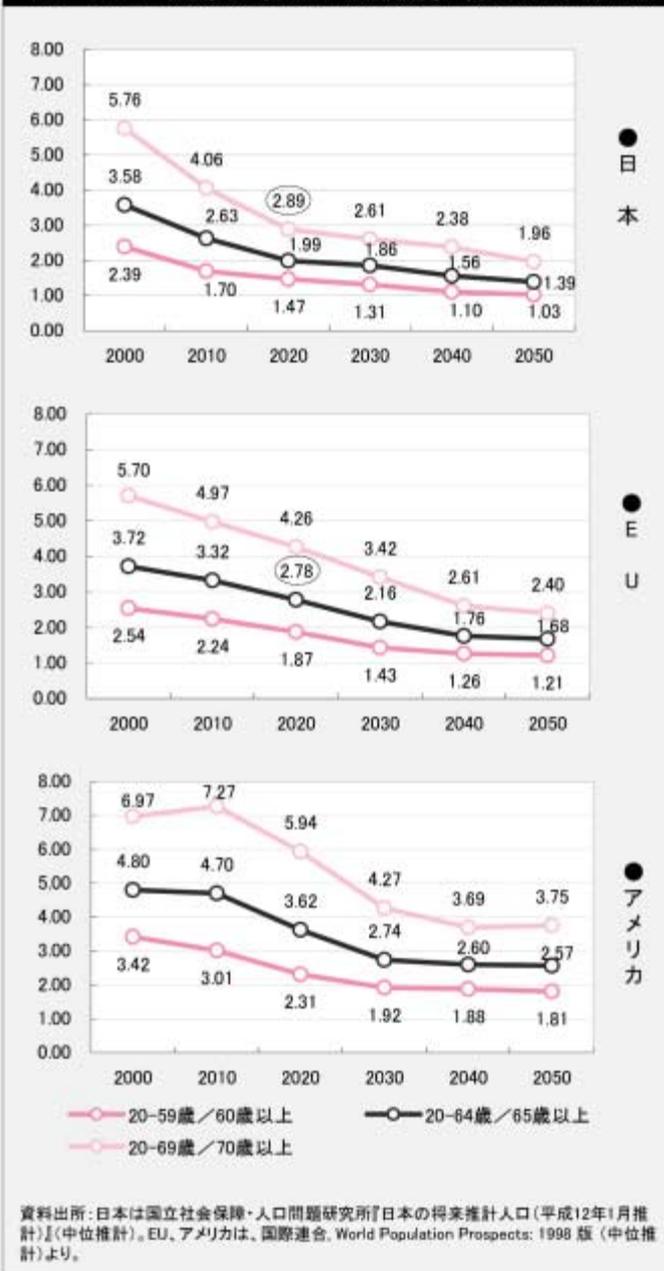
近年の人口高齢化は、税および年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU諸国でも、政策転換を促している。まずわが国と欧米の状況とを比較してみよう。日本の場合、図1でみるように高齢化がとくに急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を

図1 65歳以上人口の総人口に占める比率



資料出所: UN, World Population Prospects: The 2004 Revision
注: 2005年以降は中位推計値。高齢化率は、全人口のうち、65歳以上の人口が占める比率。

図2 サポート率(勤労世代人口÷高齢扶養世代人口)の国際比較



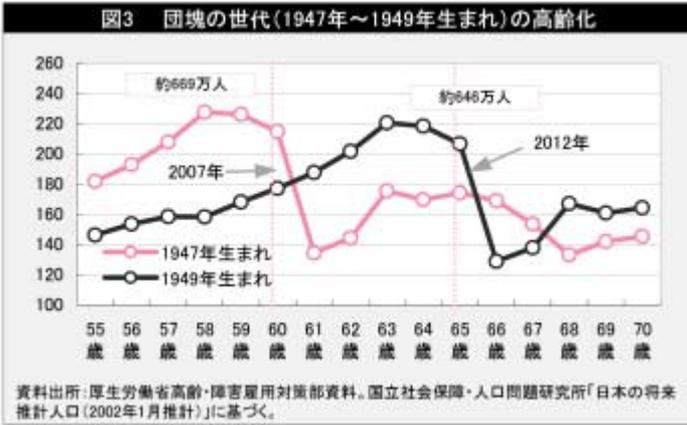
資料出所: 日本は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成12年1月推計)」(中位推計)。EU、アメリカは、国際連合、World Population Prospects: 1998版(中位推計)より。

支える側へ回ることが必要なことがある。例えば、二〇二〇年の日本では、勤労者世代を二〇歳から七〇歳までとしても、勤労者二・八九人で一人の高齢者(七〇歳以上)を支えないとならないが、同年のEU平均では、勤労者世代を二〇歳から六五歳までとした二・七八人とほとんど変わらわず、日本の方が五歳長く働いてちようどEU諸国と同じになる。EU諸国が六五歳までの就業促進を図るなら、日本は七〇歳程度までの就業促進を積極的に図る必要があることになる。アメ

リカの人口構成は、EU諸国よりさらに若い(図2参照)。
また、わが国の特徴として、特に一九四七〜四九年生まれの団塊世代の高齢化には目が離せない。団塊の世代は、現在総人口の約五・四%(二〇〇〇年で約七〇〇万人)と高い割合を占めるが、今後二〇〇七年から二〇〇九年にかけて六〇歳に到達し、二〇一二年から二〇一四年にかけて六五歳に到達する(図3参照)。
高齢者の就業率は高いが、就業内容面では課題が多い
二〇〇五年の男性五五〜六四歳層の就業率を比較すると、EU計が五三・一%、アメリカが六七・〇%であるのに対し、日本は七八・九%となっている。日本の特徴は高齢者、とくに男性

の就業希望者が多いこと、そして就業率が欧米諸国と比べて大変高いことだ。しかし、一般労働市場を通じた高齢者の再就職は厳しい。六〇〜六四歳層の有効求人倍率は二〇〇六年九月で〇・六〇倍(年齢計一・〇五倍)という状況である。再就職後の賃金変化を厚生労働省「二〇〇五年雇用動向調査」で見ると、転職入職者で賃金が前職と比べ一割以上低下した者の割合は、年齢計で二一・五%であるのに対し、六〇〜六四歳層では五一・八%と極めて高くなっている。また、雇用継続の場合でも、賃金、処遇、就業形態などが六〇歳前後で大きく変化する。厚生労働省「二〇〇三年雇用管理調査」によると、一律定年後の再雇用制度がある企業で、①雇用形態は、正社員一七・四%に対し、嘱託社員六一・七%、パ

図3 団塊の世代(1947年~1949年生まれ)の高齢化



資料出所:厚生労働省高齢・障害雇用対策部資料、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」に基づく。

ト・アルバイト二一・一%、契約社員一四・九%、②処遇は、役職が変わるが五九・九%で、変わらないが一八・〇%、③資格は、変わるが四七・五%、変わらないが二九・四%、④仕事の内容は、変わるが一九・五%、変わらないが六三・三%、⑤賃金は、下がるが七八・二%、変わらないが九・二%となっている。各項目とも、大企業ほど変わるとする割合が高くなる。賃金の変化の度合を、内閣府「高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会」(二〇〇五年七月)の企業調査(二〇〇五年一月実施)でみると、「二〇〇三〇%未満」が最も多く、賃金制度に変化のある企業(六三・一%)の二五・九%、それに拮抗して「一〇〇〜二〇%未満」が同二四・六%を占める。一方

で五〇%以上の変化がある企業も同一六・七%ある。こうした就業環境に加え、健康状況、年金等による経済的充足等により、六〇歳を超えると雇用者割合は大きく減少する。

しかし、欧米に比べると高齢者の就業意欲は高く、活かさないのは大変もつたいない。本年四月施行の改正高年齢者等雇用安定法により、公的年金支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせた継続雇用制度の段階的導入が義務化された。この改正高年齢法を前提とし、労働者・企業の雇用・就業継続に対するニーズの多様性に配慮し、かつ、就業内容面の改善を伴った高齢者の本格就業の実現が、日本の大きな課題である。こうしたわが国の実態をふまえ、欧州の状況を見てみよう。

早期引退文化からの政策転換

EU諸国では、経済不況、若年労働者の過剰供給を背景に、特に一九八〇年代以降、政労使が一体となって早期引退を促した。その結果、特にドイツ、フランス等の欧州大陸諸国では、早期引退が文化として定着してしまった。しかし、EU諸国でも、日本に比べれば穏やかとは言え、高齢化は急速に進んでいる(図1参照)。近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU各国において、政策転換を促している。一九九〇年代初めから政策転換(↓)の試みが開始されている。

早期退職促進プログラムが、若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になった(早期退職

により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった)こともあり、欧州各国政府は、早期引退を容易にしている諸プログラムの廃止ないし参入制限を始めるとともに、労使および高齢者個人に対する意識啓発キャンペーンを試みている。こうした政策努力もあり、五五〜六四歳の男性就業率を見ると、各国とも九〇年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後九〇年代後半に微増に転じ、二〇〇〇年以降増加幅が増している。国別にみると大きく異なり、スウェーデン(もともと福祉給付より就労第一主義)やデンマーク等では高位を保ち、オランダ、フィンランドでは大きく回復している。フランスも上昇に転じたが、オーストリアのように低水準が続いている国もある(表1参照)。

「活力ある高齢化」の推進

欧州連合(EU)は、九〇年代後半以降、「活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)」を大きな政策目標として掲げている。一九九七年以降、EUは、EU理事会による雇用ガイドラインの策定↓各国での雇用行動計画の策定↓各国のEU委員会への実施状況報告↓EU委員会による各国に対する改善勧告、という一連の総合的雇用政策改善手続きを毎年繰り返してきた。二〇〇三年度以降、雇用ガイドライン、各国雇用行動計画の作成は三年ごととした(実施状況報告は毎年)。その後、これまで別個に行われてきた経済政策、雇用政策、社会保障政策に関する政策改善手続きが統合され、二〇〇五年七月策定の「二〇〇五〜二〇〇八年の雇

用ガイドライン」では、①完全雇用(Full Employment) ②労働の質と生産性の向上(Improving Quality and Productivity at Work) ③社会的統合の強化(Strengthening Social Cohesion and Inclusion)——という三つの包括的目標の下に、統合ガイドラインの一七から二四に至る八つの政策項目を並べた形になっている。その一つが、「仕事

表1 1971-2005年の55-64歳男性の就業率の変化

国	1971	1975	1985	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
オーストラリア			47.7		42.2	40.3	42.6	41.2	40.1	39.6	40.2	38.9	41.3
ベルギー			43.1			32.2	35.1	35.1	35.1	36.0	37.8	39.1	41.3
デンマーク			63.4			62.7	62.6	64.1	65.5	64.5	67.3	67.3	66.8
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	40.1	42.9	46.6	48.5	51.0	51.4	52.5
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	32.3	33.6	36.2	38.7	40.9	41.0	43.8
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.8	46.4	46.5	47.3	48.2	50.7	53.6
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	61.7	63.2	64.6	65.0	64.6	65.0	65.7
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	41.2	40.9	40.4	41.3	42.8	42.2	42.7
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	49.6	50.2	51.1	54.6	56.7	56.9	
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	61.4	62.1	61.6	61.9	62.1	59.1	58.1
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	52.2	54.9	57.7	58.4	59.2	58.9	59.7
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.3	67.8	69.4	70.4	70.8	71.2	
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	59.5	60.1	61.7	62.6	64.8	65.7	65.7
EU(15カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	47.4	48.0	48.9	50.1	51.8	52.2	53.1
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	66.1	65.7	66.0	66.3	65.6	66.0	67.0
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	79.5	78.4	77.5	76.8	77.4	78.1	78.9

資料出所:EU "Employment in Europe 2005" (1993-2004)、OECD "Employment Outlook" 等
注:ドイツは1989年より統一



に関するライフサイクル・アプローチを推進する「ガイドライン18」で、若年者の雇用への道筋をつくる、女性の労働市場参加率を高める等と並び、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）への支援を挙げ、適切な就業条件、労働衛生の改善、仕事への適切な動機付け、早期退職（引退）優遇制度の改革などを例示している。また、ガイドライン23では、生涯を通じた職業能力開発の重要性が強調されている。

高齢者雇用就業を一層推進するため、二〇〇一年のストックホルム欧州サミットで、高齢者（五五〜六四歳）のEU平均就業率を二〇一〇年までに五〇%にまで引上げる目標が設定された。二〇〇四年末時点で目標を達成していたのは、EU15（旧EU25カ国）では、スウェーデン、デンマーク、英国、フィンランド、ポルトガルの五カ国のみであった（現EU25は七カ国）。一方、就業率が三分の一を割っているのが、EU15以外のベルギー、イタリア、

表2 パルセロナ目標とストックホルム目標

	ストックホルム目標(2010年に50%)						パルセロナ目標(同5歳引上げ)					
	2004年高齢労働者就業率			1997-2004年同増減差			2001年労働市場からの平均引退年齢			2001年労働市場からの平均引退年齢		
	計	男	女	計	男	女	計(2003年)	男	女	計(2003年)	男	女
ベルギー	30.0%	39.1%	21.1%	7.9(%ポイント)	7.4	8.2	57.0歳(58.7)	57.8歳	55.9歳	57.0歳(58.7)	57.8歳	55.9歳
デンマーク	60.3	67.3	53.3	8.6	4.6	13	61.8 (62.1)	62.1	61	61.8 (62.1)	62.1	61
ドイツ	41.8	50.7	33	3.7	3.2	4.3	60.7 (61.6)	60.9	60.4	60.7 (61.6)	60.9	60.4
ギリシア	39.4	58.4	24	-1.6	-2.7	-0.6	59.6 (63.2)	61.2	57.7	59.6 (63.2)	61.2	57.7
スペイン	41.3	58.9	24.6	7.2	7.7	6.6	60.6 (61.4)	60.7	60.2	60.6 (61.4)	60.7	60.2
フランス	37.3	41	33.8	8.3	7.8	8.8	58.1 (59.6)	58.2	58	58.1 (59.6)	58.2	58
アイルランド	49.5	65	33.7	9.1	6.1	12.1	62.9 (64.4)	63.1	62	62.9 (64.4)	63.1	62
イタリア	30.5	42.2	19.6	2.6	0.2	4.8	59.4 (61.0)	59.6	59.2	59.4 (61.0)	59.6	59.2
ルクセンブルグ	30.8	38.5	22.9	6.9	3.1	10	56.8	57.5	55.3	56.8	57.5	55.3
オランダ	45.2	56.9	33.4	13.2	12.6	13.5	61.0 (60.4)	61.1	60.8	61.0 (60.4)	61.1	60.8
オーストリア	28.8	38.9	19.3	0.5	-1.4	2.3	59.5 (58.6)	59.9	58.5	59.5 (58.6)	59.9	58.5
ポルトガル	50.3	59.1	42.5	1.8	-4.1	6.4	62.1 (62.1)	62.1	61.6	62.1 (62.1)	62.1	61.6
フィンランド	50.9	51.4	50.4	15.3	13.3	17.1	61.5 (60.3)	61.5	61.3	61.5 (60.3)	61.5	61.3
スウェーデン	69.1	71.2	67	6.5	6.1	6.6	62.1 (63.1)	62.2	61.9	62.1 (63.1)	62.2	61.9
英国	56.2	65.7	47	7.9	7.3	8.5	62.0 (63.0)	63	61	62.0 (63.0)	63	61
EU-15計	42.5	52.2	33.2	6.1	5	7.1	59.9 (61.4)	60.5	59.1	59.9 (61.4)	60.5	59.1

資料出所:「2005年 EU雇用白書」(2001年の平均引退年齢は、「2003年白書」)

ルクセンブルグ、オーストリアの四カ国であった(特に、オーストリアは二〇〇〇年以来増加が見られない)。最近の増加が著しいのは、フィンランド、オランダ、デンマーク、アイルランド、スペイン、スウェーデンである。一方、二〇〇二年のパルセロナ欧州サミットでは、労働市場からの平均退職年齢を二〇一〇年までに五歳引上げるという野心的な目標設定がされた。二〇〇三年時点での平均退職年齢は、EU-15平均で六一・四歳で、国別には、最低位グループのベルギーの五八・七歳等

から、最高位グループのアイララの六四・四歳、スウェーデンの六三・一歳、イギリスの六三・〇歳まで差が大きい(表2参照)。

参考資料では、今回報告のドイツ、フランス、デンマークの三カ国と、高齢者雇用対策で引用されることが多いイギリス、オランダ、スウェーデンを取り上げて高齢者雇用就業政策を比較しているが、欧州各国の政策対応は国により相違が大きい。しかし、相対的に見て、従来の早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じていること、雇用保護を維持しながら年齢による雇用差別的に正に乗り出したこと、などアメリカと比べ日本との類似点が多い。

EU「一般雇用機会均等指令」の制定

EU理事会は、二〇〇一年一月に、「一般雇用機会均等指令」②を採択した。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの(性差別や民族差別禁止指令は別途指令あり)で、二〇〇三年二月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めた(ただし、年齢、障害については三年延長可能)。デンマークは二〇〇四年三月に法制定し、二〇〇四年五月の新加盟国を除く旧EU-15カ国ではイギリス、ドイツ等が期限最終年の二〇〇六年まで法施行を延期した)。長期雇用慣行を残したままでのエイジフリー化を多くのEU諸国では追求してい

るようだ。法制定を受け、各国執行機関(行政および司法当局)の具体的運用、最終判断機関たる欧州裁判所の判決等に十分注意していく必要がある。

【注】

1. EU委員会「高齢者に関するコミュニケーション」(九〇年四月)、欧州高齢者・世代年(九三年)、グリーンペーパー(九三年一月)、欧州社会政策白書(ホワイトペーパー、九四年七月)、EU委員会「全ての年齢層のための欧州を目指して: 繁栄と世代を超えた連帯を促進する」(九九年五月、アクティブ・エイジングへの全面転換)など。
2. 「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)

【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構「欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として」(労働政策研究報告書No.13)、二〇〇四年八月
- 岩田克彦・藤本真「多様性に配慮した本格的な雇用延長」を実現するための課題―電機産業における取り組みを題材として」(JILPTディスカッションペーパー05-15)、二〇〇五年一月
- 日本労働研究機構「平成一三年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書」、二〇〇二年
- OECD編著(清家篤監訳)「高齢社会日本の雇用政策」(Aging and Employment Policies Japan)、明石書店、二〇〇五年
- OECD編著「Ageing and Employment Policies」欧州各国版、英語または仏語、2005
- S.Rix. "Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers Employment in Europe and Japan", AARP Issue Brief 77, 2005.10

イギリス	オランダ	スウェーデン
EU指令に対応した規制（法律に準ずるもの）が、広く国民の意見を求める協議プロセス実施後、2006年4月に制定。施行は2006年10月（退職部分は2007年4月施行）。	EU指令を満たす法律が2003年12月に成立。同法には、上限下限年齢はないが、公的年金受給対象年齢（65歳）以上又は法令で規定されたいし法令に準ずる労使合意での年齢での強制退職（65歳以上）は許容される。	年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅く、EU指令の批准が遅れている。現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が強い。
・65歳以上の強制退職は許容される。但し、使用者は、その6カ月前までに従業員への通知義務を有し、従業員は雇用継続を要求できる。	・公的年金受給対象年齢（65歳）以上での強制退職は許容されている。	・「雇用保護法」で67歳未満の定年は無効（2002年末から全面発効）。
・1996年雇用権法の不公正解雇や剰員整理手当での年齢基準は維持される。	・整理解雇の対象者は企業全体の年齢構成を反映することが義務付けられている。	・経営上の解雇では、年齢による解雇順位（ファーストイン、ラストアウト）が法定。 ・解雇告知期間は高齢者ほど長い。
・採用、昇進、訓練等の年齢差別が禁止される。	・上記改正法では、募集・採用、仕事の配置、昇進、労働条件等の全ステージでの年齢差別を規定。	・賃金の年齢カーブはほぼフラットで、賃金が高齢者就業の制約要因とはなっていない。
・就業率が高い。	・就業率は近年顕著に上昇している。	・就業率が高い。
<ul style="list-style-type: none"> ・ニュー・ディール 50+ (New Deal 50 Plus)は50歳以上で6ヶ月以上の失業者にアドバイザーと賃金補助を付け職探しを支援。 ・活力ある高齢化を目指した内閣府報告（2000年）に基づき、諸政策の総合化に努めている。 ・1999年以降、エイジ・ポジティブ・キャンペーンが大々的に行われている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・55-65歳の就業を毎年3.4%増加させ、2010年までに50%とする目標が出されている。 ・2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立され、2回の中間報告を経て、2003年12月に最終報告が出された。 ・中央労使団体のキャンペーン有。 	<ul style="list-style-type: none"> ・金銭給付より、教育・訓練などの積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進（福祉より就労を重視するワークフェアないし労働第一主義work principle）が戦後一貫した政策。 ・51-55歳の者に職業訓練のための学習手当を導入。 ・57歳以上の長期失業者に関し雇用補助金を2000年に導入。
<ul style="list-style-type: none"> ・支給開始年齢は現在男性65歳、女性60歳（2010年から2020年にかけて65歳に引き上げ）。早期減額受給制度はない。65歳以降引退の増額大。政府は支給開始年齢引き上げを含め、持続可能で手頃で信頼できる新年金制度を2006年提起。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的老齢年金は国民皆年金であり、賦課方式で居住者本人が保険料を負担する（満額受給年齢は65歳）。この他にも、様々な福祉制度（家賃補助など）がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2001年実施の新年金法で61歳上限なしで受給開始時期を選べる。 65歳以前の受給開始者、65歳以降70歳までの受給者は、それぞれ減額措置、増額措置がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・公的制度は現在ない。 ・障害給付が引退ルートとして利用されている。 ・約4割の企業が企業レベルの早期引退制度を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・3つの制度（①産業別労働協約による任意早期引退制度、②高齢者に寛容な失業保険、③認定が緩い障害給付）で早期引退が奨励されていたが、ここ10年間で、遅い引退を奨励する政策に転換。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1998年、8ヶ月限定で63歳以上への退職勧奨制度を実施。 ・61歳に達した時点で、就労継続か引退、すなわち公的年金の受給を選択できる。
<ul style="list-style-type: none"> ・公的年金額が低く働かざるを得ない者が多い。（63.1歳） 	<ul style="list-style-type: none"> ・早期引退志向は強いが、政策の変化に応じ就業率は上昇。（60.4歳） 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の就業意欲は、欧州の中ではひとときわ高い。（63.1歳）
<ul style="list-style-type: none"> ・幅広く年齢差別が現存しているが政府見解。但し、「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」策定以後、求人面での差別は減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の雇用割合、訓練受講率は比較的高いが、高齢者の採用意欲は低い。

【参考資料】 EU各国の高齢者雇用就業政策

	ドイツ	フランス	デンマーク
EU「一般雇用機会均等指令」への対応 (注)年齢による雇用差別の禁止関連は、2006年末までに加盟国に法制定等を求めている。年功処遇等の正当化規定がある。退職年齢規制	自由よりも連帯を重視し、雇用保護が強く、政労使の意見調整に時間がかかり、EU指令の批准が遅れていたが、2006年7月「一般雇用機会均等法」が制定され、8月18日施行。	国民議会は2001年11月に雇用における差別防止法を可決した。従来の差別禁止要因リストに、年齢等が付け加わった。	2004年12月発効の法改正で、「労働市場における差別禁止法」に「年齢」が加えられ、65歳未満の強制退職が禁止された。2006年改正で、上限が70歳未満に引き上げられた。
退職年齢規制	・公的年金受給開始年齢以降での雇用関係終了の事前合意(定年制)は許容される。	・65歳未満でも満額年金受給権者の労使協定での強制退職は許容される(65歳未満は2009年に失効との政府計画が6月に公表)。	・70歳未満の強制退職は、合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化されない限り、禁止される。
解雇規制での年齢規定	・解雇制限法等の高齢者優遇規定は維持される。	・年齢を契約終了の条件とすることは禁止されている(整理解雇時に高齢者への配慮義務あり)。 ・50歳以上の労働者を解雇する際「ドゥラランド分担金」を支払う義務(2010年までに段階的廃止予定)。	・解雇規制はほとんどなく、解雇は非常にしやすい。
雇用の分野でのその他の年齢規定	・採用、昇進、訓練等での年齢差別は禁止。但し、採用上限・下限年齢等の例外規定がある。(雇用促進法)	・年齢制限を含む求人広告の禁止 ・採用・訓練・昇進・賃金等、雇用の全ステージでの年齢差別の禁止	・特にない。 (年齢差別は、EU内で一番少ないとされている。)
高齢者を巡る労働市場状況	・就業率は、EU平均並み。 ・失業率は高い。	・就業率は低く、失業率は高い。 ・年功賃金慣行あり。	・就業率は高く、失業率は低い。
高齢者雇用就業政策	・高齢者を優遇する規制(雇用保護規定)が多い。近年、高齢者雇用就業促進のため多くの施策が展開。賃金支援や社会保険料免除(55歳以上の新規雇用者)、100人未満企業の高齢従業員の自己訓練への費用償還、能力開発、など。政府や労使による「新仕事の質イニシアティブ」の一貫として、「年をとっても健康に働く」啓発キャンペーンが近年開始。	・若年者ほどではないが、高齢者も近年、雇用奨励制度の適用対象者となることが多い。 ・高齢または熟練労働者の訓練の促進(2003年以降、10人以上雇用企業で1.6%、小企業で0.55%の負担)。 ・「高齢者雇用のための2006-2010年国家行動計画」が2006年6月に公表された。2006年9月から2年間の啓発キャンペーンを予定。	・年齢を問わず、失業者に対する徹底した職業訓練、手厚い失業補償を実施。高齢者雇用就業政策では、高齢者対応指針策定予定の企業に5時間のコンサルテーション・サービスの提供、シニア・アグリーメント(多様な就業条件での企業・高齢者の個別契約)、シニア・ジョブ(55歳以上の長期失業者への雇用の場提供)、啓発キャンペーンなど。
公的年金制度	・1992年の改正により法定支給開始年齢が65歳(男2003年、女2005年)に引き上げられた。現在、段階的に67歳に引上げる方向で検討中。 65歳以降の増額年金あり。	・60歳(40年の保険料提出が必要)で満額受給開始ができるのは、EU内でフランスだけ。6月公表の政府計画で、段階的退職制度、在職老齢年金・増額年金拡大等を打ち出す。	・1999年に施行された改正法により支給開始年齢が従前の67歳から65歳に引き下げられた。2006年6月の与野党合意で、2027年以降、67歳への再引き上げが決定。
早期ないし漸進的退職・引退制度	・早期引退は段々難しくなっているが、パートタイム労働と組み合わせた部分引退や1年以上の失業者の利用が60歳(2008年から63歳)から可能など数種の早期引退ルートがある。	・未だ非常に広範に行われているが、1997年以降、政府は限定的な運用方針。段階的早期退職制度も実質上、早期引退の一形態として使用されることが多い。	・60歳以上65歳未満の退職を可能とする自発的早期退職手当があり、最高で失業保険最高支給額の91%まで支給。上記与野党合意で、支給開始年齢を2019年から22年にかけて62歳まで引上げを決定。
高齢者の就業意欲 (平均引退年齢—2003年)	・早期引退志向は強い。 またパートはまともな仕事ではないと敬遠しがち。(61.6歳)	・早期引退志向が極めて強い。(59.6歳)	・自発的早期退職手当等の影響で、高齢者の就業意欲は高くない。(62.1歳)
高齢者への企業の対応	・在職者、とくに高齢者の雇用保護が強く、高齢者の採用にはきわめて後ろ向き。	・労働者の早期引退志向もあり、高齢化対応の認識を持つ企業は少ない。	・給与の年功度合、企業の年齢による差別、政府の雇用規制とも他のEU諸国に比べ少ないとされ、高齢者に対する採用意欲は低くない。